

COMUNE DI UDINE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE DEL COMUNE DI UDINE ANNO 2024-2026 (economico e normativo)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		PREINTESA CCDI sottoscritta in data 01/07/2024 da <u>DIREL FVG e UIL</u>
Periodo temporale di vigenza		Anno 2024-2026 economico e giuridico
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente – Dott.ssa Francesca Finco – Segretario Generale Componente - Avv. Giangiacomo Martinuzzi– Avvocato del Comune Componente – ing. Renato Pesamosca – Dirigente del Servizio Opere Pubbliche Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): DIREL FVG, CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, CISAL Enti Locali FVG Firmatarie della preintesa: DIREL FVG, UIL-FPL
Soggetti destinatari		Personale dirigente a tempo indeterminato e a tempo determinato del Comune di Udine.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		1. Misura percentuale massima di retribuzione di risultato rispetto alla retribuzione di posizione.; 2. Correlazione dei compensi percepiti per il patrocinio legale ed eventuali incentivi per funzioni tecniche legate al PNRR; 3. Retribuzione di risultato degli incarichi ad interim; 4. Clausole di salvaguardia per revoca anticipata dell'incarico con attribuzione di altro incarico dirigenziale a seguito di processo di riorganizzazione
adempimen ti procedurali e degli atti propedeutici e successivi	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione	Il collegio dei revisori del conto, in attuazione all'art 40 bis comma 1 del D.Lgs. 165/2001, ha espresso parere favorevole alla costituzione del Fondo per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2024 con certificazione resa in data 14.06.2024

della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	IL CCDI è sottoposto a controllo da parte del collegio dei revisori in attuazione al disposto di cui al comma 4 dell'art. 7 del CCRL dirigenti 2016-18 firmato il 22.05.2024 e dell'art. 40 – bis del D.Lgs. n. 165/2001 sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio.
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con delibera G.C. n. 117 del 19.03.2024 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024/2026; L'Organismo Indipendente di Valutazione è organo monocratico nominato dalla Giunta comunale con propria deliberazione n. 335 del 20.10.2020 e confermato con Delibera di Giunta n. 297 del 25 luglio 2023 ;
	Con delibera G.C. n. 117 del 19.03.2024 è stato approvato il PIAO Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 che contiene la sottosezione Rischi Corruttivi e Trasparenza;
	L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 è stato assolto per quanto di competenza.
	La Relazione della Performance relativa al 2023 è stata validata dall'OIV in data 26.06.2024.
Eventuali osservazioni	

Modulo 2- Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Accordo decentrato integrativo relativo alla destinazione del fondo per il personale dipendente dirigente esercizio 2024-26;

IL CCDI ha per oggetto la determinazione dei criteri che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività 2024-26;

In particolare:

Articolo 4: sulla base della lett. a) dell'art. 6 comma 4 del CCRL 22.05.2024, vengono confermati i criteri generali di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati individuati e regolati dallo Smivap tempo per tempo vigente.

Articolo 6: sulla base della lett. c) dell'art. 6 comma 4 del CCRL 22.05.2024, relativamente ai criteri per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate al fondo di cui all'art. 50 e l'utilizzo annuale delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, si stabilisce di destinare alla retribuzione di risultato del personale dirigente una quota delle risorse già destinate alla retribuzione di posizione nella misura massima del 24,5%.

Articolo 7: sulla base della lett. d) dell'art. 6 comma 4 del CCRL 22.05.2024, ad integrazione della retribuzione di risultato del dirigente, in caso di affidamento di incarichi ad interim all'interno dell'ente e di durata di almeno un mese continuativo si definisce di attribuire a titolo di retribuzione di risultato una quota massima del 15% della relativa retribuzione di posizione per il primo anno di incarico ad interim. A decorrere dal secondo anno tale quota massima sarà del 24,5%. Inoltre, per i

Direttori di Dipartimento, l'integrazione di cui sopra compete per i servizi retti ad interim ulteriori al primo.

Articolo 8: sulla base della lett. e) dell'art. 6 comma 4 del CCRL 22.05.2024, relativamente alle forme di salvaguardia nelle ipotesi di revoca anticipata dell'incarico dirigenziale con attribuzione di un nuovo incarico dirigenziale a seguito di processi di riorganizzazione si prevede quanto segue.

Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico di Direttore di Dipartimento/Dirigente di Servizio in corso e al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente o dell'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, viene stabilito il riconoscimento di un differenziale di retribuzione di posizione, che si riduce progressivamente, in ogni caso fino alla scadenza dell'incarico originario:

- 55% del differenziale tra le due posizioni per il primo anno;
- 30% il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

Si prevede che tale disciplina non trovi applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa secondo quanto stabilito dal SMiVaP.;

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

COSTITUZIONE	IMPORTO	UTILIZZO	IMPORTO
Risorse stabili	625.403,62	Destinazioni stabili: costo complessivo indennità di posizione attribuite	625.403,62
Risorse variabili	167.561,49	Destinazioni variabili: performance pari al massimo al 24,5% dell'indennità di posizione	153.223,9
Totale	792.965,11	Totale	778.627,51

In virtù della riforma alla L.R. 18/2015 ad opera della L.R. 6 novembre 2020 n. 20, gli enti locali sono tenuti ad assicurare la sostenibilità della spesa di personale (al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP), mantenendo la medesima entro un valore soglia, venendo meno così i precedenti vincoli in materia di contenimento della spesa comunque denominati nonché i limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore al 2016 (D. Lgs 25 maggio 2017, n. 75).

La soglia di sostenibilità della spesa di personale è stata aggiornata dalla DGR FVG n. 1994 del 23 dicembre 2021, elevandola, per la classe demografica di appartenenza del Comune di Udine, al 26,10%.

La spesa di personale prevista per il triennio in argomento ed approvata nel Bilancio di previsione 2024-2026, giusta delibera di CC n. 97 del 18/12/2023, si attesta sui seguenti valori:

euro 36.600.475,00 per il 2024, euro 36.110.575,00 per il 2025 e 36.110.575,00 per il 2026, con un' incidenza percentuale rispetto alle entrate correnti del medesimo periodo pari rispettivamente al 21,59%, 21,30% e 21,38%. 23,49%.

C) Effetti abrogativi impliciti

IL CCDI non comporta effetti abrogativi impliciti di previgenti accordi.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'utilizzo delle risorse variabili è coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale dirigente si applicano i criteri predeterminati per la valutazione delle prestazioni del personale disciplinati dal Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni vigore nell'anno 2024, basati sui risultati raggiunti nelle varie aree di valutazione,

che saranno riconosciuti al termine del processo di valutazione individuale e a conclusione del ciclo della performance e validazione da parte dell'OIV.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il contratto ridefinisce le somme dedicate al finanziamento della produttività del personale dirigente per l'anno 2024 adeguandole all'effettiva disponibilità di risorse variabili; I contenuti dell'atto sono in linea con le previsioni di bilancio e in correlazione con gli strumenti di programmazione dell'ente (PIAO e Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026);

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo I- La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa.

Visto che in data 22 maggio 2024 è stato sottoscritto il CCRL– Area della Dirigenza – del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale del FVG, triennio economico e giuridico 2016-2018 – con cui:

- all'art. 50 è confermata la disciplina del finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 47 del CCRL 29.02.2008;
- all'art. 51 è previsto che a decorrere dal 1° gennaio 2024 che le risorse di ogni singolo Ente destinate per ciascun anno alla retribuzione di risultato di cui all'art. 50 sono incrementate di una percentuale all'1% da calcolarsi sul monte salari anno 2015 relativo ai dirigenti dell'ente; tale cifra è stata determinata in Euro 17.168,49;

Il Fondo retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti del Comune di Udine per l'anno 2024 è stato costituito con determinazione dirigenziale n. 767 del 07.06.2024 nelle seguenti componenti, analiticamente riportate nell'allegato A della precitata determina:

- Risorse destinate alla retribuzione di posizione	€ 625.403,62
- Risorse destinate alla retribuzione di risultato	€ 167.561,49
- Totale risorse	€ 792.965,11

Il fondo è stato certificato positivamente dal Collegio dei Revisori dei Conti del Comune in data 14.06.2024.

Dettaglio Risorse destinate alla retribuzione di posizione € 625.403,62

RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	RISORSE FISSE
Fondo storico certificato ai sensi art. 47, comma 4 CCRL 29.2.2008.	726.000,00
Riduzione fondo decisione giuntale n. 153 del 30.6.2015	-50.000,00
Totale al netto riduzioni operate dalla giunta comunale	676.000,00
DECURTAZIONE Art. 1, comma 236 Legge 28.12.2015 n. 208 operata sul fondo 2016	-50.596,38

TOTALE FONDO 2017 al lordo quote trasferite in uti 2017	625.403,62
TOTALE FONDO 2023 COMUNE DI UDINE post trasferimento quote UTI	625.403,62
TOTALE FONDO 2024	625.403,62

- **Dettaglio risorse destinate alla retribuzione di risultato** € **167.561,49**

RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	VARIABILI
Fondo storico certificato ai sensi art. 47, comma 4 CCRL 29.2.2008.	150.393,00
Riduzione fondo decisione giunta n. 153 del 30.6.2015	0,00
Totale al netto riduzioni operate dalla giunta comunale	150.393,00
DECURTAZIONE Art. 1, comma 236 Legge 28.12.2015 n. 208 operata sul fondo 2016	0,00
TOTALE FONDO 2017 al lordo quote trasferite in uti 2017	150.393,00
TOTALE FONDO 2023 COMUNE DI UDINE	150.393,00
INCREMENTO DAL 1.1.2024 EX ART. 51, c. 1 CCRL DEL 22/05/2024	17.168,49
TOTALE FONDO 2024	167.561,49

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Voce non presente

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme destinate a retribuzione di posizione	€ 625.403,62
Somme destinate a retribuzione di risultato	€ 167.561,49
Destinazioni ancora da regolare	/
Totale	792.965,11

Le poste sottoposte a certificazione comprendono le somme allocate all'interno del Fondo 2024 pari a € **792.965,11**

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili destinate a retribuzione di posizione;

b) attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

gli incentivi economici sono erogati in base al CCRL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione dell'OIV;

Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Dall'anno 2024 si è incrementato il Fondo retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti di € 17.168,49 in ossequio all'art. 51 c.1 del CCRL firmato il 22.05.2024.

Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidino correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti sono imputate nei capitoli di spesa n. 1912 e 6191 e relative articolazioni, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica del rispetto del limite di spesa del Fondo dell'anno 2016

Verifica limiti al trattamento accessorio art. 23, comma 2, D.Lgs. 75/2017.

A seguito della riforma alla L.R. 18/2015 ad opera della L.R. 6 novembre 2020 n. 20, non sono più applicabili nei confronti degli enti del comparto unico del pubblico impegno regionale e locale della Regione FVG i limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore al 2016 (D. Lgs 25 maggio 2017, n. 75).

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Gli stanziamenti attuali presenti in bilancio evidenziano la copertura delle risorse e della destinazione del Fondo retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti per il personale dirigente esercizio 2024.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Francesca Finco
Segretario Generale
Dirigente di Servizio ad interim